

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN
PT. PLN PERSERO SURAKARTA**

Skripsi

**Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat sarjana S1 psikologi**



Diajukan oleh :

**NETRALIYANTI YENI DEWIRATIH
F 100 050 057**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut diharapkan bisa dicapai dengan sebaik-baiknya dan tanpa kendala yang berarti. Bukan hal yang mudah untuk mencapai tujuan tersebut karena tentunya banyak hal yang harus diperhatikan terlebih lagi rintangan-rintangan yang akan menghambat. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran dari tiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut dan tentunya tiap karyawan dalam perusahaan tersebut diharapkan bisa bersama-sama untuk berusaha mencapai tujuan tersebut, sedangkan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Kinerja inilah yang menjadi kunci dari pencapaian tujuan dari perusahaan. Bila perusahaan ingin berkembang dengan baik, maka harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik karena bagaimanapun juga, manusia merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja memiliki pengertian yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaannya dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut (Jannah, 2006). Kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan hal yang diinginkan karena dengan kinerja yang tinggi, tujuan dari perusahaan pun dapat tercapai. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dengan tujuan untuk menjaga

kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan ingin berkembang dengan baik, maka perusahaan hendaknya mengoptimalkan kinerja dari para karyawan.

Kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan jelas bila perusahaan tersebut mempunyai tujuan yang jelas pula. Sedangkan antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, terdapat hubungan yang erat. Maksudnya, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik (Prawirosentono, 1999).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bisa diketahui melalui beberapa hal, misalnya saja tingkat ketrampilan dari karyawan itu sendiri dan perlu diperhatikan pula tingkat upaya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kondisi eksternal karyawan seperti baik buruknya keadaan ekonomi karyawan, kekurangan pasokan dan lain-lain. Selain itu, untuk mencapai kinerja yang baik, ditentukan pula oleh efektifitas keseimbangan antara pekerjaan individu dan sistem penghargaan dari perusahaan itu sendiri serta lingkungan yang berada didekatnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Timpe, 1992). Jadi, kinerja juga ditentukan oleh efektifitas keseimbangan antara pekerjaan individu dan lingkungan yang ada didekatnya.

Lebih lanjut lagi, Siradjuddin (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari model pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan. Faktor lain yang juga penting yaitu adanya jaminan keselamatan dan kesehatan karena karyawan akan bekerja lebih baik jika di dalam

perusahaan ada jaminan tersebut (Drajat, dalam Fauzia 2000). Seorang pemimpin perusahaan juga harus berusaha mengoptimalkan peran serta kekuatan yang ada dan meminimalkan kelemahan guna mencapai kinerja yang baik dan hendaknya mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa bersemangat dan bisa menunjukkan hasil kerja yang baik.

Karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang bagus dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi atau baik, dan sebaliknya, karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang buruk dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Baik buruknya suatu kinerja karyawan antara karyawan satu dengan yang lain akan berbeda meski jenis pekerjaan yang dikerjakan itu sama (Aprillia, 2008).

Setiap perusahaan pastinya memperhatikan adanya kinerja dalam diri masing-masing karyawan dan untuk mengukur kinerja karyawan tersebut maka dilakukan suatu evaluasi atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan serta pengembangan-pengembangan, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan sendiri. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan sebab langkah mengadakan penilaian tersebut berarti perusahaan tersebut memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia. Penilaian kinerja sendiri memiliki pengertian yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi atau perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001). Jika perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan

baik, maka perusahaan akan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Jadi bisa disimpulkan, apabila karyawan memiliki ketrampilan yang tinggi dan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta ada dukungan dari lingkungan dan perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dengan adanya kinerja yang baik serta terus meningkat, maka akan bisa meningkatkan produktifitas sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan tidak selalu baik. Data yang diperoleh dari Hasil Penilaian Kinerja BUMN 2008, ternyata kinerja karyawan diklasifikasikan Kurang Sehat. Ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal sehingga produktifitasnya juga menurun. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Philip Atkinson (dalam Amstrong, 2004), menunjukkan bahwa rata-rata 10% - 25% dari seluruh karyawan adalah pelaku kinerja yang buruk. Kasus yang terjadi di PT. PLN menunjukkan bahwa dari data dokumentasi perusahaan periode 2007-2008, ada karyawan-karyawan yang masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Faktor yang bisa menyebabkan kinerja karyawan buruk atau belum optimal misalnya ketrampilan karyawan yang buruk, dorongan yang tidak cukup atau lingkungan yang buruk. Selain itu, masih ada hal lain lagi yang mempengaruhi, yaitu adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tidak efektif. Program K3 merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan

kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja (Aprillia, 2008). Program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktifitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan (Rivai, 2005). Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan pengorbanan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktifitas.

Setiap karyawan pastinya menghendaki kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya serta mendapat jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja karena dengan adanya jaminan tersebut, kinerja dapat meningkat. Apabila karyawan kurang mengerti akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga bisa terjadi kecelakaan kerja dan hal tersebut akan bisa menurunkan kinerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi produktifitas (Abidin, 2004).

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk menjamin keselamatan orang-orang yang berada di lingkungan pekerjaan. Namun, program keselamatan dan kesehatan kerja ini masih jauh dari perhatian utama manajemen, bahkan oleh karyawan yang bersangkutan dan paling berkepentingan dalam masalah ini. Ini bisa dilihat dari masih banyaknya terjadi kecelakaan-kecelakaan kerja, yang sebagian besar di antaranya disebabkan karena kurang perhatian berbagai pihak terkait terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Suma'mur, 1994). Data statistik yang ada, menunjukkan bahwa standar keselamatan kerja di Indonesia paling buruk dibandingkan dengan negara di kawasan Asia Tenggara

lainnya. Selama tujuh bulan pertama di tahun 2003, tercatat sedikitnya 51.528 kecelakaan kerja, sedang tahun 2005 berjumlah 103.804 kasus. Demikian juga laporan Global Estimates Fatalities, menyatakan sebanyak 6000 pekerja di seluruh dunia kehilangan nyawa setiap hari akibat kecelakaan, luka-luka, serta berbagai penyakit ditempat kerja.

Berdasarkan kondisi seperti yang dijelaskan diatas, kerugian akibat kecelakaan dan terganggunya kesehatan seseorang akan sulit diatasi jika pihak manajemen tidak menyadari pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja karena pentingnya program tersebut yaitu sebagai salah satu alat manajemen untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting karena ketika karyawan memberikan persepsi yang baik tentang program keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan karyawan akan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja sehingga dalam bekerja, karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja itu bisa timbul ketika para karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dimana setelah karyawan tersebut merasakan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendukung bagi aktivitas kerja karyawan lalu karyawan bisa memberi opini dan penilaian (Ruky, 2002). Bila karyawan merasa sehat dan aman dalam bekerja maka akan mempengaruhi dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga merupakan beban tambahan bagi para pekerja. Menurut Anoraga (1992), faktor penerangan, kebisingan, suhu ruangan, getaran, bahaya radiasi, gas, debu, bahan kimia serta berbagai faktor lain perlu dikendalikan melalui norma keselamatan dan kesehatan sebaik-baiknya sehingga

tidak berakibat buruk bagi karyawan dan akan banyak membantu gerak karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, keamanan di tempat kerja, alat kerja, dan kondisi yang tenang akan berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan, mereka tidak cepat lelah, tahan, senang dan puas. Karyawan yang bekerja dengan perasaan senang dan puas akan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik.

Praktek keselamatan kerja yang baik juga menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta rasa semangat kerja sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik, juga akan menyebabkan karyawan memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerapan kesehatan kerja juga merupakan praktek perlindungan tenaga kerja dari bahaya-bahaya akibat kerja dan pencapaian derajat kesehatan dan keselamatan yang setinggi-tingginya. Dengan begitu, akan berpengaruh positif dalam peningkatan kerja dan produktifitas (Budiono, 1992).

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dikerjakannya sehingga diharapkan hasil pekerjaannya dapat memuaskan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Menurut Nangol (1994), karyawan juga secara psikologis memiliki kebutuhan untuk merasa aman, terjamin dan dilindungi dari sesuatu yang dapat membahayakan. Jika karyawan dihadapkan pada alat-alat atau bahan-bahan yang berbahaya, maka sudah sepantasnya perusahaan memberikan jaminan keamanan. Bila karyawan tidak berhasil memperoleh kebutuhan itu, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dalam bekerja. Namun, meskipun perusahaan telah menyediakan sarana keamanan dan keselamatan, tidak terhindar kemungkinan

bahwa karyawan tidak memanfaatkan atau mematuhi ketentuan keamanan dan kesehatan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, pada kenyataannya program keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk diterapkan, baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri. Jika dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak menjalankan sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja maka ini akan berakibat pada kualitas kerja karyawan itu sendiri yang selanjutnya akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Mengacu dari latar belakang masalah diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: apakah ada hubungan antara persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pada karyawan? Dari rumusan masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul “Hubungan antara persepsi tentang program K3 dengan kinerja pada karyawan PT.PLN Persero Surakarta”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui tingkat persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan.
3. Mengetahui tingkat kinerja pada karyawan.
4. Mengetahui peranan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dan diharapkan karyawan bisa lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi atasan, dapat memberi informasi sejauh mana hubungan antara persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pada karyawan dan diharapkan atasan lebih dapat memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Bagi para ilmuwan, hasil penelitian ini diharap akan memberi kontribusi ilmiah, sumbangan informasi dan wacana pemikiran tentang hubungan antara persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.